Mensuel UNSA février 2015

Plusieurs syndicats de pôle emploi rejettent maintenant depuis des années des accords avantageux pour une grande majorité d'agents.
Modifiez la donne en vous engageant dans un syndicat réformiste :

En créant une section syndicale Unsa dans un établissement de pôle emploi ou l'Unsa n'est pas encore présente

- Dès lors qu'ils sont plusieurs adhérents dans l'établissement, chaque syndicat [...] peut constituer au sein de l'établissement pôle emploi une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L.2131-1.
- Je prends contact avec l'UNSA national pour adhérer -2 adhésions minimum pour créer une section – néanmoins nous recommandons vivement d'avoir au moins 4 adhérents pour démarrer dans de bonnes conditions.
- J'indique à l'UNSA qui doit être désigné comme RSS dans l'établissement
- L'UNSA national adresse un courrier au DGARH, DR de votre établissement et inspecteur du travail pour les informer du RSS que vous avez choisi
- A votre demande, l'UNSA national vous aide à vous développer (service juridique de l'interprofessionnel, budget, communication, formation...)

- Vous préparez les listes UNSA pour les élections CE et DP de fin d'année 2015

Vos droits - Article L.2142-1 du Code du Travail

- Le RSS dispose de droits spécifiques [article L.2142-1 -1 à 3] :
- Le RSS dispose de 45 heures de délégation par mois pour exercer sa mission (droit syndical de pôle emploi) il participe également de droit aux réunions des délégués du personnel)

Le RSS est un salarié protégé

Le RSS a la possibilité :

- d'afficher dans l'entreprise
- de distribuer des tracts syndicaux
- d'organiser des réunions syndicales mensuelles avec ses adhérents de l'établissement

Je présente des listes syndicales Unsa

- L'UNSA peut présenter une liste au 1er tour des élections DP/CE dans l'ensemble
- des établissements.

- Si vous avez créé une section syndicale en amont, vous êtes invité à négocier le protocole préélectoral.

- Atteindre la barre des 10% aux élections de votre CE est la condition nécessaire pour que l'UNSA soit représentative dans l'établissement et puisse nommer des délégués syndicaux.

- Vous pouvez néanmoins avoir des élus au CE, des délégués du personnel ou siéger au CHSCT sans pour autant avoir franchi la barre des 10%.

Retrouvez sur notre site www.unsa-pole-emploi.fr toutes nos infos

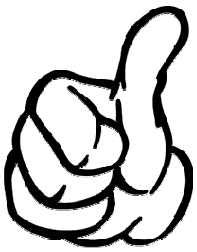
- **L'actualité**
- **Les communications de nos sections Unsa**
- **Le calendrier social**
- **Unsa juridique mensuel**
- **L'ordre du jour des CCE…**

Calendrier social national

FEVRIER 2015

CCE	**Lundi 2 février**	**Journée**
CPNF	**Vendredi 6 février**	**Journée**
CPNN TH	**Mardi 10 février**	**Journée**
CPNC	**Vendredi 13 février**	**Journée**
CPNF	**Vendredi 20 février**	**Journée**
CPNC	**Jeudi 26 février**	**Journée**
CCE extraordinaire	**Vendredi 27 février**	**Journée**

L'UNSA soutient sans réserve l'action des 3 syndicats signataires de la classification



Classification Pôle emploi, une action juridique commune pour

CFDT / CFE-CGC / CFTC

Un constat rapide

Dès la fin de la trêve des confiseurs, les trois organisations syndicales signataires de l'accord classification se sont rencontrées et ont chacune pu faire le constat, après vérification auprès de leurs propres services juridiques, que des irrégularités juridiques semblaient émailler la notification de l'opposition à l'accord.

L'action juridique prend forme

Dans les jours qui ont suivi, il a été décidé de prendre un avocat commun (qui est habituellement celui de la CFE-CGC) et le travail conjoint pour l'élaboration du dossier juridique a démarré.

Aujourd'hui, les dés sont jetés

Le dossier est bouclé et a été déposé au tribunal.

Une date est fixée au tribunal début mars pour une audience (attention : cela ne veut pas dire que la décision interviendra le jour même).

L'action juridique redonne l'espoir d'une application rapide de la classification.

L'action juridique commune, c'est la recherche de l'efficacité dans l'union des signataires.

L'action juridique, c'est être jusqu'au bout aux côtés des agents.

Paris, le 27 janvier 2015

Revue de presse

Les trois quarts des actifs n'ont jamais utilisé leur DIF

"76 % des actifs n'ont jamais, de toute leur vie professionnelle, utilisé leur DIF (droit individuel à la formation)", selon les résultats d'une étude Opinion Way réalisée pour l'Afpa et rendue publique lundi 5 janvier 2015, jour du lancement effectif du CPF (compte personnel de formation) qui prend le relais du DIF. Pour l'Afpa, ce résultat est paradoxal dans la mesure où, dans le même temps, plus de la moitié des répondants ont été à l'initiative de leur départ en formation, sachant qu'un tiers des 2 034 personnes interrogées sont parties en formation au cours de l'année précédente. L'Afpa estime toutefois que le CPF devrait permettre de renforcer l'autonomie des salariés et demandeurs d'emploi.

Les "actifs se montrent volontaristes quant à leur formation. Un tiers d'entre eux en a suivi une au cours des 12 derniers mois, dans la majorité des cas suite à une initiative personnelle", note l'Afpa en conclusion de l'étude réalisée par Opinion Way (1) et dont les principaux résultats ont été dévoilés lundi 5 janvier 2015. Pour autant, l'organisme de formation souligne que "le DIF [droit individuel à la formation], entré en vigueur il y a dix ans, est resté très largement sous-utilisé". Il estime toutefois que le CPF (compte personnel de formation), qui remplace le DIF depuis le 1er janvier, "aidera à résoudre ce paradoxe en rendant les actifs plus autonomes".

Difficile mobilisation du DIF et impact du CPF

L'étude d'Opion Way pour l'Afpa met en effet en évidence que "76 % des actifs n'ont jamais, de toute leur vie professionnelle, utilisé leur DIF", un taux qui monte même à 87 % pour les demandeurs d'emploi. Ce sont donc "d'autres dispositifs qui ont été largement utilisés : le plan de formation établi par leur entreprise (pour 45 % des salariés) ou un stage financé par Pôle emploi ou la région (63 % des demandeurs d'emploi)" lors des départs en formation. Pour l'Afpa, il y a donc "un paradoxe [qui] se dessine entre la volonté d'autonomie des actifs en matière de formation et leur difficulté à mobiliser leurs droits individuels en la matière".

En effet, "dans 55 % des cas, les actifs qui ont suivi une formation en 2014 en ont pris eux-mêmes l'initiative plutôt que d'attendre une proposition de leur employeur ou de Pôle emploi". Une proportion qui monte même à 82 % chez les demandeurs d'emploi.

Pour l'Afpa, le CPF devrait "faciliter [l'] accès individuel à la formation" en permettant à chacun de "décider des dates et du contenu de sa formation, et [de] bénéficier du financement des organismes concernés (employeur, région, Pôle emploi…) selon sa situation".

(1) Étude réalisée en ligne par Opinion Way du 23 septembre au 27 octobre 2014 auprès d'un échantillon représentatif de 2 034 actifs français (indépendants, salariés du privé, du public et demandeurs d'emploi).

Compte personnel de formation : les règles à connaître pour en profiter à partir de janvier 2015

1. Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

"Le principe : vous vous constituez tous les ans un capital de temps pour suivre des formations indemnisées durant ou en dehors de votre temps de travail", explique Abdelkader Berramdane, directeur veille législative chez ADP, spécialiste de la gestion de la paie. Votre compte personnel de formation est crédité en heures et attaché à la personne. Vous le conserverez tout au long de votre vie professionnelle, même si vous changez d'entreprise ou si vous vous retrouvez au chômage. Tous les salariés en bénéficient, ainsi que les demandeurs d'emploi ; les travailleurs handicapés ; les apprentis, et ce dès l'âge de 16 ans jusqu'à la retraite.

2. Comment fonctionne ce compte personnel de formation ?

Le CPF est plus généreux que le DIF. Vous cumulez désormais automatiquement jusqu'à 150 heures de formation, contre 120 heures auparavant, à raison de 24 heures acquises par an durant les 5 premières années, puis 12 heures par an durant 2 années et demi, et ce, dès le début de votre vie professionnelle à partir de 16 ans. Les heures créditées sur le CPF sont calculées au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée (CDD). "Il existe aussi un abondement possible de l'entreprise, qui peut ainsi vous offrir des heures de formation en plus, sans limite maximale", souligne Annick Haegel, manager du pôle expertise RH de la Cegos.

3. Comment consommer les heures acquises sur le CPF ?

Avant, avec le DIF, vous pouviez choisir la formation que vous vouliez sous réserve d'obtenir l'accord de l'employeur. Désormais, il vous faudra forcément soit opter pour une validation des acquis de l'expérience (VAE) ; soit choisir parmi une liste de formations qualifiantes ou certifiantes. Cette liste officielle des cursus éligibles sera consultable début 2015 sur le site de la Commission nationale de la certification professionnelle (http://www.cncp.gouv.fr/inventaire). Elle a été établie soit par un comité paritaire interprofessionnel national ou régional, soit par certaines branches professionnelles et sont alors précisées dans les conventions collectives. Il s'agit de formations faisant partie du socle commun, à savoir le français, les mathématiques, etc., ou de cursus ayant un lien avec votre secteur d'activité. Les formations hors de la liste officielle ne seront pas financées.

4. Comment trouver la formation qui me convient ?

Votre entreprise peut vous aider trouver la formation adaptée à vos besoins. A compter de mars 2015, elle aura en effet l'obligation d'organiser un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans. Il ne remplace pas l'entretien annuel d'évaluation et doit-vous permettre d'évoquer votre évolution

de carrière et vos besoins de formation, et non vos résultats. Tous les salariés devront donc avoir eu au moins un entretien professionnel d'ici le 7 mars 2016. "Il est aussi obligatoire pour les collaborateurs qui reviennent travailler après une longue absence (longue maladie, maternité, congé parental, congé sabbatique...)", précise Laetitia Rupert, responsable marketing offres RH chez ADP. "Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation au bout de 6 ans s'exposent à des sanctions : 100 heures créditées automatiquement sur le CPF d'un salarié à temps plein ; 130 heures pour celui à temps partiel", prévient Annick Haegel, manager du pôle expertise RH de la Cegos.

5. Votre employeur peut-il refuser de vous accorder d'utiliser votre CPF pour suivre une formation ?

Ce ne sont pas tout à fait les mêmes règles que pour le DIF. Avec le CPF, le collaborateur a beaucoup plus d'autonomie pour choisir ces formations. Si vous effectuez une formation hors temps de travail, vous n'avez pas besoin de demander d'autorisation à votre employeur, mais vous ne pouvez pas prétendre à une allocation spécifique. Si vous choisissez de vous former durant votre temps de travail, il vous faut son accord sur le contenu et le calendrier. "Votre demande doit alors être formulée au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque sa durée est inférieure à 6 mois et au moins 120 jours dans les autres cas", détaille Abdelkader Berramdane. L'employeur dispose ensuite de 30 jours pour vous notifier sa réponse par écrit. A défaut, la demande est considérée comme acceptée. Il peut cependant refuser autant de fois qu'il le veut. Mais il existe des exceptions pour lesquelles vous n'avez pas besoin de l'accord préalable de votre employeur sur le contenu de votre formation : les connaissances de base incluses dans le socle de compétences ou la VAE. Vous n'avez alors qu'à vous assurer que les dates conviennent à votre employeur.

6. L'employeur peut-il utiliser les heures de CPF du salarié comme bon lui semble ?

Non, comme pour le DIF, il doit impérativement avoir l'aval du salarié. Il a toutefois la possibilité de l'orienter dans ses besoins de formation au cours de l'entretien professionnel, désormais obligatoire tous les 2 ans.

7. Que deviennent les heures de DIF avec l'apparition du CPF ?

Vous les conservez sur votre compte personnel de formation. Vous pouvez cumuler vos heures de DIF en plus des 150 nouvelles heures attribuées au titre du CPF. D'ici le 31 janvier 2015, vous devriez recevoir un attestation écrite de votre employeur vous informant de votre solde DIF au 31 décembre 2014. Attention à bien conserver ce document, il vous permettra de créditer votre CPF avec les heures de DIF que vous n'aviez pas consommées. Vous aurez ensuite jusqu'au 30 décembre 2020 pour utiliser votre DIF. Au-delà de cette date, toutes ces heures seront perdues.

8. Qui gère le CPF ?

Ce n'est plus votre entreprise qui se charge de mettre à jour votre compteur, mais la Caisse des Dépôts et Consignation qui a créé un site dédié**, www.moncompteformation.gouv.fr** , sur lequel vous pourrez consulter vos comptes à compter du 5 janvier prochain. Attention, les heures de DIF ne seront pas automatiquement créditées. Il vous faudra impérativement fournir un justificatif à l'OPCA, l'organisme qui financera la formation que vous aurez choisie pour pouvoir les utiliser.

9. Qui financera la formation choisie ?

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement) sont pris en charge par les OPCA (Organismes paritaires collecteur agréé), c'est-à-dire les organismes qui collectent la taxe professionnelle et financent les formations. Votre salaire, lui, sera pris en charge à 50% par l'OPCA, 50% par votre entreprise, dans le cadre des fonds affectés au CPF (0,2% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 20 salariés). Les entreprises peuvent aussi choisir de gérer le CPF en interne via un accord d'entreprise. C'est alors l'employeur qui financera tous vos frais durant votre formation, y compris votre rémunération. "A savoir, la loi prévoit que la nature des frais engagés puisse s'étendre aux frais de garde des enfants ou de parent à charge", note Abdelkader Berramdane. L'employeur peut toutefois prévoir un plafond de remboursement. L'OPCA, lui, calcule les frais au prorata du coût de la formation.

10. Auprès de qui puis-je me renseigner ?

Auprès des cabinets qui seront bientôt habilités à dispenser le nouveau "conseil en évolution professionnelle". Mis en place à partir de janvier 2015, il sera ouvert à tous, à titre gratuit, de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ en retraite. Les salariés, les auto-entrepreneurs, les artisans, les professions libérales et les fonctionnaires peuvent en bénéficier. L'objectif est de prendre du recul sur son parcours professionnel en vue de choisir une formation adaptée à son projet, mais aussi d'étudier les leviers de financements possibles. L'accord de l'employeur n'est pas utile, le CEP ayant lieu en dehors du temps de travail. Il n'existe pas de durée minimale ni maximale de la prestation. Pour en bénéficier, il faut s'adresser au Fongecif (Fonds de gestion des congés individuels de formation) pour les salariés, Pôle emploi pour les chômeurs ; Cap emploi pour les personnes handicapées, l'Association pour l'emploi des cadres pour les cadres, les missions locales pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification.

Etat et régions se battent pour gérer l’emploi

Sur le papier, cela peut sembler bénin, mais cette éventualité fait hurler les défenseurs d’une politique de l’emploi nationale. Derrière cet article se cache en effet une bataille d’ampleur avec l’Association des régions de France (ARF) qui compte faire de ces Crefop son tremplin pour reprendre à l’Etat la politique de l’emploi. Une politique aujourd’hui gérée quasi exclusivement depuis Paris, avec pour bras armé Pôle emploi. Dans cette bataille, le gouvernement a finalement choisi le camp

des centralisateurs. Il ne veut entendre parler que d'une « coprésidence » des Crefop avec le préfet et refuse tout transfert de compétence.

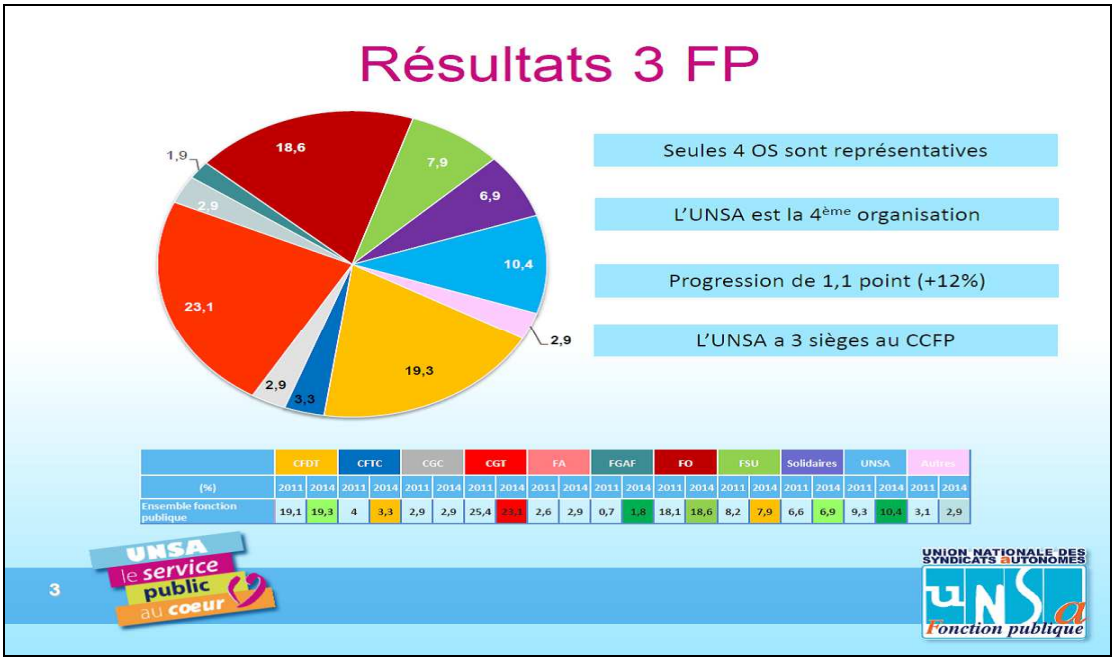
« Les régions ont déjà le développement économique, l'apprentissage, l'orientation, il est logique d'aller jusqu'au bout de la chaîne et de leur *confier* l'emploi », proteste René-Paul Savary, le sénateur UMP qui a défendu cet article, ouvertement soutenu par plusieurs responsables socialistes. **Alain Rousset**, le président socialiste de l'ARF, a ainsi demandé dans une tribune publiée le 12 décembre 2014 dans *Les Echos*, que les régions soient reconnues comme les « autorités organisatrices pour *assurer* la coordination des acteurs, *organiser* le maillage territorial et la répartition des moyens (…), *mettre* en place une véritable politique de prospection des *entreprises* et enfin *cibler* les publics prioritaires en fonction des caractéristiques du territoire ». Certains vont même jusqu'à souhaiter que Pôle emploi soit placé sous la tutelle des régions.

« Il n'en est pas question », assure-t-on dans l'entourage de **François Rebsamen**, le ministre du travail et de l'emploi, qui s'est juré de tout faire pour retirer cet article du texte. Le directeur de Pôle emploi, **Jean Bassères**, est sur la même ligne. « En matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi, l'intervention de la région n'apporterait rien », a-t-il expliqué devant les sénateurs, le 10 décembre. Syndicats et patronat, qui gèrent, via l'Unedic, les deux tiers du budget de Pôle emploi sont tout aussi contre. « Une régionalisation n'offrirait aucune garantie d'équité en matière d'offres de *services* proposées sur les territoires », ont-ils assuré, dans une déclaration quasi unanime, le 16 décembre. Pour eux, il semble difficile de retirer à l'Etat le pouvoir de répondre à la principale préoccupation des Français, surtout dans un contexte de chômage de masse.

De l'autre côté, les partisans de la régionalisation rétorquent que les inégalités territoriales existent déjà, les moyens de Pôle emploi étant répartis imparfaitement selon les agences. Qu'il est nécessaire de faire travailler davantage l'organisme avec les entreprises de leur bassin pour résorber les stocks d'emplois non pourvus. Et que l'action de Pôle emploi est globalement inefficace, faute de travail en commun avec les - trop nombreux - organismes gérant l'emploi, comme les missions locales (pour les jeunes), les Cap emploi (pour les handicapés), les PLIE (pour les personnes éloignées du marché du travail). Le système « à bout de souffle », « illisible », est même en partie responsable du chômage endémique en France, estime carrément M. Rousset. Il est surtout l'archétype des défauts de la décentralisation française, où chaque échelon veut intervenir sur ce domaine, avec son institution propre.

Entre ces deux camps, le gouvernement a été des plus confus. Après s'être déclaré le 28 octobre « favorable (…) à l'expérimentation en matière d'accompagnement vers l'emploi », Manuel Valls a finalement expliqué le 15 décembre que « l'emploi doit *rester* la prérogative de l'Etat ». Le secrétaire d'Etat à la réforme territoriale André Vallini avait pourtant déclaré quelques jours auparavant qu'il pourrait y avoir « à *titre* expérimental » des mises à disposition de personnels de Pôle emploi. Thierry Mandon, le secrétaire d'Etat à la réforme de l'Etat, voyait lui carrément un Pôle emploi par région. Dans ce schéma, seules les règles d'indemnisation des chômeurs et la politique de contrats aidés auraient encore été décidées à Paris. Mais la ligne étatiste, défendue notamment par le ministre des finances Michel Sapin et François Rebsamen, semble, pour l'instant, l'avoir emporté. Pour tenter de la contourner, les députés socialistes ont fait voter en commission des affaires sociales lundi 2 février un amendement médian, prévoyant que les régions puissent coordonner l'action de toutes les institutions chargées de l'emploi, mais en excluant Pôle emploi. « Ce n'est même pas sur que le gouvernement y soit favorable », estime toutefois sa rapporteure, la députée PS Monique Iborra.

Les chiffres du mois


Résultats 3 FP
18,6
7,9
6,9
10,4
2,9
19,3
3,3
2,9
23,1
2,9
1,9
Seules 4 OS sont représentatives
L'UNSA est la 4ème organisation
Progression de 1,1 point (+12%)
L'UNSA a 3 sièges au CCFP
CFDT CFTC CGC CGT FA FGAF FO FSU Solidaires UNSA Autres
(%) 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014 2011 2014
Ensemble fonction publique 19,1 19,3 4 3,3 2,9 2,9 25,4 23,1 2,6 2,9 0,7 1,8 18,1 18,6 8,2 7,9 6,6 6,9 9,3 10,4 3,1 2,9
UNSA le service public au cœur
3
UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
UNSA fonction publique

juridique Unsa info

Un formateur qui demande à une stagiaire "bon, c'est quand qu'on couche ensemble ?" commet un harcèlement sexuel

RENAULT

Le fait pour un salarié, animateur formateur à l'école des ventes du groupe, d'avoir tenu à l'égard de jeunes stagiaires les propos suivants : "Bon, c'est quand qu'on couche ensemble ?" et de leur avoir posé des questions intimes sur leur vie privée, caractérise un harcèlement sexuel. La Cour de cassation reproche le 3 décembre 2014 à la cour d'appel de Versailles d'avoir jugé que le licenciement pour faute grave de l'intéressé était sans cause réelle et sérieuse.

Le harcèlement sexuel est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Par ailleurs, est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (C. trav., art. L. 1153-1). Ainsi des propos familiers, indélicats, grossiers et grivois tenus par un formateur à l'égard de jeunes stagiaires caractérisent un harcèlement sexuel. C'est ce que rappelle avec fermeté la Cour de cassation le 3 décembre 2014.

Un salarié de Renault, après avoir exercé pendant plus de treize ans les fonctions de vendeur de véhicules d'occasion, est affecté, en juin 2009, au poste d'animateur formateur à l'école des ventes du groupe. En juin 2010, il est licencié pour faute grave. Son employeur invoque l'existence de brimades, propos désobligeants et vexatoires à l'égard de collaboratrices du réseau de distribution du groupe à l'occasion du travail. La société lui reproche plus particulièrement "une attitude indécente ainsi qu'un comportement indélicat [à l'égard de jeunes stagiaires], accompagné parfois de gestes inappropriés, fait de questions et de commentaires sur leur vie privée, leur choix de vie ou sur leurs tenues vestimentaires, ces faits réitérés à plusieurs occasions ayant choqué les jeunes stagiaires et ayant été vécus comme humiliants par les personnes concernées".

La cour d'appel de Versailles juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour écarter la faute grave, les juges du fond retiennent que les témoignages des quatre stagiaires "mettent surtout l'accent sur la trop grande proximité, voire familiarité, adoptée par le salarié à l'égard des jeunes filles stagiaires dont il assurait la formation mais sans pour autant que ce comportement puisse s'analyser en une invitation ou provocation à caractère sexuel ou puisse révéler une quelconque atteinte délibérée à la dignité de ces personnes".

La Cour de cassation censure cette analyse et casse l'arrêt de la cour d'appel. "Dans leurs attestations les jeunes stagiaires déclaraient que le salarié leur avait tenu les propos suivants : 'Bon, c'est quand qu'on couche ensemble ?' et leur avait posé des questions intimes sur leur vie privée, ce qui était de nature à caractériser un harcèlement sexuel", estime la haute juridiction. Dès lors la cour d'appel, en ne retenant pas le harcèlement sexuel et en écartant la faute grave, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations. L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel de Paris.

Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-22.151

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 décembre 2014, 13-22.151, Inédit

à nouveau monde, nouveau syndicalisme !

Interprofessionnel

Réaction de l'UNSA au discours du Président de la République

L'UNSA dont un des marqueurs est la laïcité milite depuis sa fondation pour que ce principe soit respecté par tous dans la République Française. Sur ce sujet, elle ne peut que soutenir les déclarations du Président de la République.

Dans le contexte social marqué par un chômage de masse, l'UNSA agit sur tous les terrains avec ses syndicats pour défendre l'emploi public et privé. Le Président de la République a rappelé au cours de son intervention le sens du Pacte de Responsabilité. L'UNSA exige des employeurs des contreparties permettant la signature d'accords pour défendre l'emploi dans ce cadre. Des accords ont été conclus dans plusieurs branches, le mouvement doit être amplifié.

Pour défendre les salariés et aboutir à des compromis nécessaires pour créer l'emploi et soutenir la compétitivité, le dialogue social est indispensable.

L'UNSA a toujours souhaité moderniser le dialogue social pour le rendre plus efficace et pour permettre aux militants syndicaux d'agir dans l'intérêt de tous. La négociation entre les partenaires sociaux ayant échoué, le Président de la République a confirmé qu'une loi sur ce sujet est en préparation. L'UNSA qui rencontrera le Ministre du Travail le 9 février prochain fera ses propositions dans l'objectif de renforcer le dialogue social et ses acteurs.

J'adhère

- **Tout adhérent à un syndicat non-représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de deux jours par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 6 jours sur trois ans.**

- **Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après :**

- **Le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une heure de travail par mois.**

- **Ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.**

- **Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir un jour par an les membres de sa section syndicale.**

- **Congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de 15 jours par an) et/ ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an)**

Implantée à pôle emploi depuis sa création et créée à l'ANPE en 1998, l'UNSA pôle emploi est présente dans 13 établissements. Signataire de la CCN et de la plupart des accords annexés à celle-ci, nous avons toujours opté pour le progrès social, l'amélioration des conditions de travail et la défense du service public de l'emploi, seul garant de l'égalité de traitement de tous nos usagers.

Que vous soyez simple adhérent, militant, élu, votre participation active à la vie de notre syndicat vous permettra de mieux défendre vos droits et ceux de vos collègues. Contactez nos sections ou le syndicat national pour tous renseignements supplémentaires

……

- **UNSA-POLE EMPLOI Ile de France**
- **UNSA POLE EMPLOI SERVICES**
- **UNSA POLE EMPLOI Haute- Normandie**
- **UNSA POLE EMPLOI siège**
- **UNSA-POLE EMPLOI Rhône Alpes**
- **UNSA-POLE EMPLOI Réunion**
- **UNSA-POLE EMPLOI Guadeloupe**
- **UNSA-POLE EMPLOI Poitou-Charentes**
- **UNSA-POLE EMPLOI Pays De Loire**
- **UNSA-POLE EMPLOI Midi –Pyrénées**
- **UNSA-POLE EMPLOI Languedoc Roussillon**
- **UNSA POLE EMPLOI Aquitaine**
- **UNSA POLE EMPLOI Alsace**
- **UNSA-POLE EMPLOI Lorraine**

Adhérez à l'UNSA
vous ne payez qu'un tiers *...
100=34
* La cotisation syndicale donne droit à une réduction ou un crédit d'impôt de 66 %

J'ai pris connaissance des statuts du syndicat et j'adhère à l'UNSA pôle emploi *

- Nom :
- Prénom :
- Adresse administrative :
- Adresse personnelle :
- Téléphone :
- Mail :
- Coefficient CCN :
- Indice statut 2003 :
- Date et signature :

NB : la cotisation syndicale donne droit à une réduction fiscale ou un crédit d'impôt de 66%

* http://www.unsa-pole-emploi.fr/unsaanpe/adherer_a_lunsaanpe/